

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia semakin lama semakin berkembang dengan baik, hal ini membawa dampak positif terhadap perekonomian Indonesia. Terbukti Industri pengolahan atau manufaktur merupakan sektor yang mampu memberikan kontribusi terbesar dalam Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional. Hal ini diperkuat oleh data Pendapatan Nasional Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan bahwa 25,47% PDB Nasional bersumber dari sektor industri pengolahan. (Sumber: BPS Tahun 2013). Namun dikalangan negara-negara ASEAN Indonesia masih tergolong *least industrialized country*. Kontribusi sektor industri pada GDP masih yang paling rendah dibandingkan negara-negara ASEAN yang lain. Hal ini disebabkan karena perkembangan industri manufaktur di Indonesia tidak merata antar daerahnya dan perkembangan di perkotaan besar masih fluktuatif. Masih banyak perusahaan yang tidak dapat bersaing dalam dunia bisnis saat ini disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Salah satu permasalahan tersebut terjadi akibat rendahnya kepuasan kerja yang menyebabkan perusahaan sulit mencapai tujuannya. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen, dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Malthis dan Jackson, 2011:230).

Salah satu daerah yang mengalami permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja adalah di Jawa Barat. Kenyataannya di Jawa Barat pertumbuhan industri manufaktur juga mengalami penurunan, pada tahun 2013 terhadap tahun 2014 Jawa Barat mengalami penurunan produksi sebesar 3,36 persen. (Sumber BPS Tahun 2014). Industri manufaktur di Jawa Barat terbagi dalam beberapa sektor diantaranya, industri makanan, minuman, pengolahan tembakau, bahan jadi, mesin, logam dasar, komputer, dan lain sebagainya. Di bawah ini dapat dilihat pertumbuhan produksi

industri manufaktur di Jawa Barat menurut sektor industri, bahwa industri manufaktur dalam sektor mesin dan perlengkapan YTDL (Yang Tidak Dapat Diklasifikasikan Di Tempat Lain) mengalami penurunan yang cukup besar di bandingkan dengan sektor industri yang lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

TABEL 1.1
PERTUMBUHAN PRODUKSI INDUSTRI MANUFAKTUR JAWA BARAT
MENURUT SEKTOR INDUSTRI

Kode KBLI	Jenis Industri	Pertumbuhan	
		q-to-q	y-on-y
(1)	(2)	(3)	(4)
24	Industri Logam Dasar	-2,65	6,17
25	Industri Barang Logam bukan Mesin dan Peralatannya	-2,00	-1,87
26	Industri Komputer, Barang Elektronik, dan Optik	-0,79	-0,40
27	Industri Peralatan Listrik	9,44	18,72
28	Industri Mesin dan Perlengkapan ytdl	-5,59	-18,68
29	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	1,47	3,76
30	Industri Alat Angkut Lainnya	-3,16	-11,67
31	Industri Furnitur	5,63	3,93
32	Industri Pengolahan Lainnya	0,96	16,81
33	Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	10,71	12,79
Industri Manufaktur Mikro dan Kecil		6,17	4,07

Sumber: Berita Resmi Statistik No.60/08/Th. XVII, 4 Agustus 2015

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa industri yang mengalami penurunan yang cukup besar dibandingkan industri yang lain di Jawa Barat tahun 2015 adalah industri mesin dan perlengkapan YTDL (Yang Tidak Dapat Diklasifikasikan Di Tempat Lain) dari triwulan II Tahun 2015 terhadap triwulan II tahun 2014 yaitu turun dari -5,59 persen turun menjadi -18,68 persen.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri mesin dan perlengkapan YTDL (Yang Tidak Dapat Diklasifikasikan Di Tempat Lain) yang beroperasi di Jawa Barat adalah PT Karya Yusup. Perusahaan ini juga mengalami permasalahan kepuasan kerja selama 3 tahun terakhir. PT Karya Yusup berdiri sejak tahun 1980,

berlokasi di di Jl. Soekarno Hatta no. 602. Perusahaan ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada pengadaan dan perakitan suku cadang bagi industri tekstil, farmasi, rumah sakit, kertas, pupuk, serta perdagangan umum lainnya. Contohnya seperti pembuatan *roll expander*, roll plastik dan roll kalender untuk onderdil mesin industri tekstil, kertas dan pupuk. Lalu perakitan kursi roda dan meja operasi untuk perlengkapan rumah sakit.

Karyawan PT Karya Yusup terdiri dari beberapa divisi diantaranya bagian administrasi, *quality control*, marketing, staff produksi, bagian transportasi, satpam, *office boy* dan umum. Setelah dilakukan pra penelitian didapat bahwa divisi staff produksi yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang paling rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel 1.2 di bawah ini yang didapat dari kuesioner pra penelitian yang diberikan langsung pada 105 karyawan PT Karya Yusup.

TABEL 1.2
TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KARYA YUSUP

Divisi	Administrasi	Quality Control	Bagian Produksi	Bagian Transportasi	Satpam	Office Boy
Rata-rata Jumlah Kepuasan	23.8	25.3	22.10	25.09	24.5	24.8

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah tingkat kepuasan yang paling rendah pada karyawan PT Karya Yusup terdapat dalam divisi bagian produksi yaitu sebesar 22.10. Dengan rendahnya kepuasan karyawan bagian produksi kiranya perusahaan harus segera meningkatkan kepuasan karyawan tersebut, karena staff produksi merupakan bagian yang terpenting di dalam perusahaan. Staff produksi merupakan kunci berjalannya perusahaan, jika terjadi permasalahan di dalam staff produksi otomatis akan mengganggu kualitas produksi, keuntungan dan menghambat perusahaan mencapai tujuannya.

Selain itu untuk memperjelas permasalahan kepuasan kerja tersebut, penulis menyebarkan kuisisioner pra penelitian untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja

pada karyawan PT Karya Yusup bagian produksi sebanyak 61 responden dengan kuisioner sebagai berikut:

TABEL 1.3
KUISIONER PRA PENELITIAN MENGENAI KEPUASAN KERJA PADA
DIVISI BAGIAN PRODUKSI PT KARYA YUSUP

No	Pertanyaan	Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan mencukupi kebutuhan hidup minimum.	3 orang	23 orang	17 orang	12 orang	6 orang
2	Sistem penempatan yang menempati jabatan struktural maupun fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikan	8 orang	30 orang	11 orang	10 orang	2 orang
3	Lingkungan kerja sosial yang berupa hubungan sosial antar pegawai baik dengan atasan maupun rekan kerja sudah berjalan dengan baik	3 orang	12 orang	19 orang	19 orang	8 orang
4	Lingkungan kerja fisik berupa fasilitas kerja (peralatan kerja,kantin, tempat ibadah,tempat pertemuan) yang tersedia diperusahaan sudah baik	5 orang	18 orang	17 orang	14 orang	7 orang
5	Sistem pengawasan sudah terencana dengan baik	4 orang	20 orang	15 orang	14 orang	8 orang
6	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	6 orang	21 orang	12 orang	12 orang	10 orang
7	Program kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan standard yang berlaku	3 orang	14 orang	18 orang	20 orang	6 orang

Sumber : Diolah dari hasil angket pra penelitian

Berdasarkan Tabel 1.3 di dapatkan informasi bahwa terjadi masalah ketidakpuasan yang dihadapi oleh para karyawan PT Karya Yusup pada bagian produksi . Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial yang

paling tinggi menyebabkan ketidakpuasan karyawannya. Penilaian kurang puas, tidak puas dan sangat tidak puas terhadap lingkungan kerja sosial yaitu dipilih 46 orang dari 61 responden, paling besar dibandingkan aspek yang lainnya.

Salah satu permasalahan yang dihadapi PT Karya Yusup berdasarkan kuisioner pra penelitian adalah permasalahan dimana masih banyak yang merasa kurang puas terhadap lingkungan kerja sosial yang berupa hubungan sosial antar pegawai baik dengan atasan maupun rekan kerja. Lingkungan kerja sosial berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasan ataupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya yang didalamnya terdapat hubungan, nilai, norma, kebiasaan, karakteristik yang dapat menyatukan mereka sehingga terbentuk tim kerja yang kooperatif. Apabila terdapat permasalahan kepuasan lingkungan sosial terus dibiarkan maka akan berakibat perusahaan sulit mencapai tujuannya.

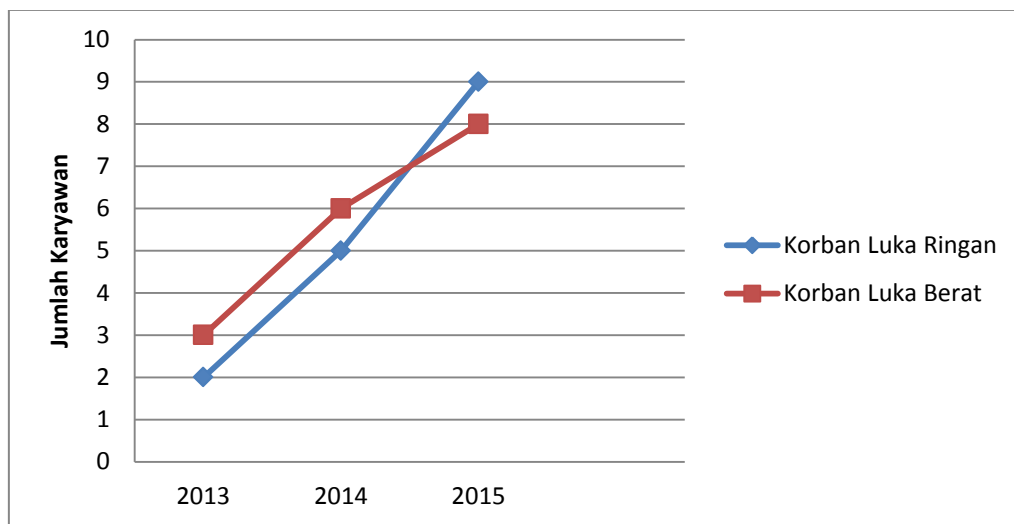
Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dedi Sutardi yang merupakan salah satu karyawan bagian produksi, mengemukakan bahwa system pekerjaan mereka berkelompok dan permasalahan internal sesama kelompok tersebut masih kerap terjadi. Selain permasalahan kelompok pada satu divisi permasalahan antar divisi juga masih kerap terjadi. Permasalahan tersebut diakibatkan kurangnya koordinasi antar sesama kelompok ataupun perbedaan persepsi mengenai tugas per divisinya. Selanjutnya hubungan antara atasan dengan bawahan kurang terjalin dengan baik, atasan kurang memberikan dorongan kepada karyawannya dan bawahan merasa segan untuk menyampaikan saran atau kritik mengenai pekerjaannya sehingga hubungan atasan dengan bawahan kurang dekat.

Semua permasalahan tersebut dalam hal ini adalah lingkungan kerja sosial. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut lingkaran Sutermeister (1976:11) Lingkungan kerja non fisik terbagi atas lingkungan sosial dan lingkungan psikologi individu. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seorang pegawai bekerja di dalam perusahaan tidak sendiri. Di dalam melakukan aktivitas, pegawai pasti

membutuhkan orang lain. Dengan demikian pegawai wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena pegawai saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Selain lingkungan kerja sosial, berdasarkan kuisioner pra penelitian, yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup bagian produksi adalah kesehatan dan keselamatan kerja, dimana penilaian kurang puas, tidak puas dan sangat tidak puas terhadap lingkungan kerja sosial yaitu dipilih 44 orang dari 61 responden menilai kurang puas dalam aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam hal ini dapat terlihat bahwa kurang optimalnya program keselamatan dan kesehatan kerja yang mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan karyawan.

Kurang optimalnya program keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan PT Karya Yusup bagian produksi dapat dilihat melalui data jumlah kecelakaan kerja dan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Berikut merupakan jumlah kasus kecelakaan kerja dan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Gambar 1.1 di bawah ini.



Sumber: PT Karya Yusup (diolah)

GAMBAR 1.1
DATA KECELAKAAN KERJA PT KARYA YUSUP BAGIAN PRODUKSI

Nesya Novianti, 2016

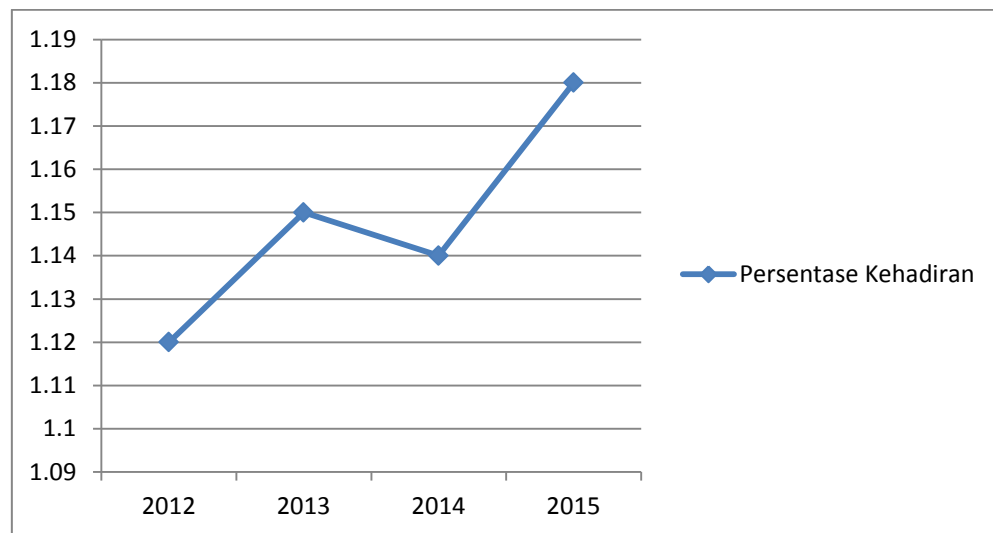
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KARYA YUSUP DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari Gambar 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah kecelakaan karyawan PT Karya Yusup bagian produksi dari tahun 2013 sampai tahun 2015 terus meningkat, baik kecelakaan ringan maupun kecelakaan berat. Kecelakaan kerja berat disebabkan kurang berhati-hatinya karyawan seperti kaki terkena kawat, kaki sobek, tergelincir saat bekerja yang mengakibatkan tangan patah dan tangan terkena mesin potong. sedangkan kecelakaan ringan sendiri seperti pinggang terkilir, terpeleset dan tangan terbesit logam.

Selanjutnya berdasarkan wawancara dengan Ibu Meysita Yulianti selaku HRD PT Karya Yusup mengatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah berjalan dengan baik, namun masih banyak kecelakaan kerja yang diakibatkan kecerobohan karyawannya sendiri serta kurangnya pelatihan.

Permasalahan-permasalahan diatas yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup bagian produksi rendah. Dampaknya bagi perusahaan akibat permasalahan-permasalahan tersebut adalah tingkat absensi dan turnover karyawan bagian produksi semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dampak tersebut juga menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kepuasan kerja sesuai dengan pendapat As'sad (2010:17) yang menjelaskan bahwa yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*) dan tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari data berikut.

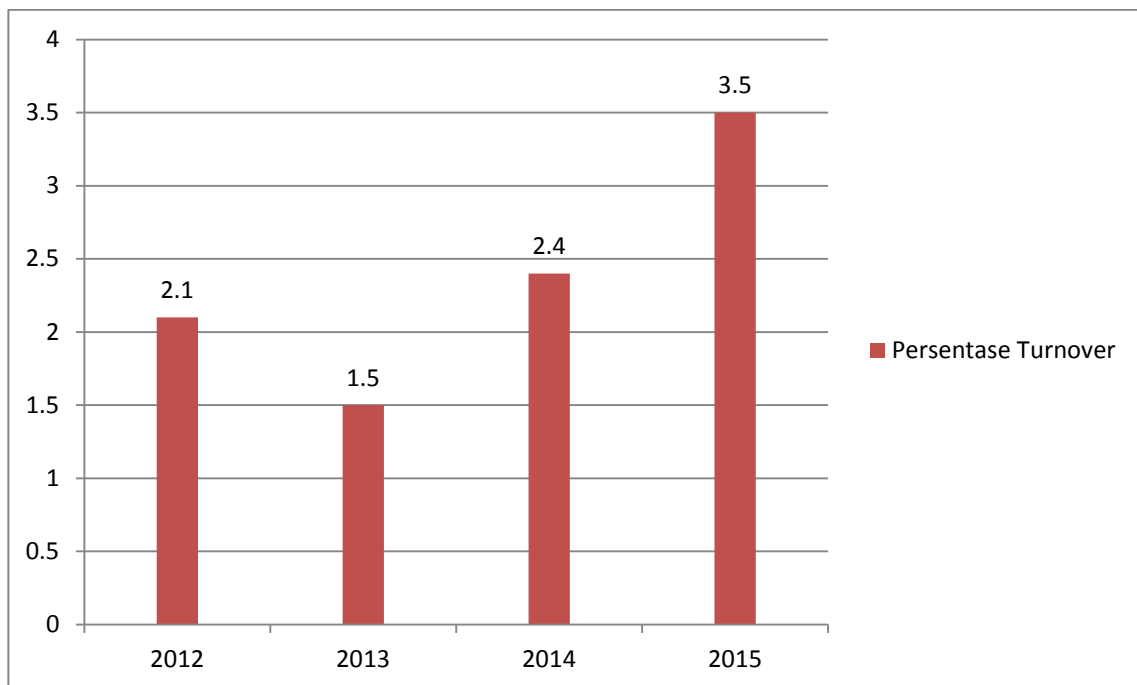


Sumber: HRD PT Karya Yusup

GAMBAR 1.2 **TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PT KARYA YUSUP BAGIAN PRODUKSI** **TAHUN PERIODE 2012-2015**

Berdasarkan Gambar 1.2 tingkat absensi karyawan PT Karya Yusup bagian produksi selama 3 tahun terakhir cenderung fluktuatif namun relative mengalami kenaikan. Kenaikan yang paling besar terjadi tahun 2014 ke tahun 2015 yaitu terjadi kenaikan sebesar 4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran terus meningkat. Ketidakhadiran tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, sakit, izin, ataupun alfa (tanpa keterangan). kemangkiran kerja tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diataranya sakit, ada urusan keluarga, dan sebagian lagi tidak ada keterangan yang jelas tentang kemangkirannya tersebut, bisa disebabkan karena ketidaknyamanan mereka di kantor entah itu karena ada masalah dengan atasannya atau dengan rekan kerjanya.

Selanjutnya yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja adalah turnover yang tinggi. Hal ini juga terjadi pada PT Karya Yusup , *turnover* di perusahaan selama beberapa tahun terakhir cenderung fluktuatif. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat dalam Gambar 1.1 di bawah ini.



Sumber: HRD PT KaryaYusup

GAMBAR 1.3
DATA *TURNOVER* KARYAWAN PT KARYA YUSUP BAGIAN PRODUKSI
TAHUN PERIODE 2012-2015

Turnover yang terus meningkat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian materil, dikarenakan perusahaan menjadi sering mengadakan perekrutan dan perekrutan tersebut membutuhkan biaya baik untuk pelatihan maupun biaya lainnya. Apabila permasalahan ini dibiarkan maka akan berdampak besar bagi perusahaan yaitu ketidakmampuan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Menurut T. Hani Handoko (2011:194) manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal itu berdampak pada tingkat kehadiran, semangat kerja, keluhan-keluhan karyawan serta masalah personal lainnya. Diperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mobley, Horner dan Hollingworth (Munandar: 366) yang menunjukkan bukti bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran seseorang untuk meninggalkan pekerjaan.

As'ad (2010:114) menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja diantaranya : 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.; 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas

Dari permasalahan diatas salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja sosial. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan, dalam hal ini lingkungan kerja sosial adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja sosial ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Pada dasarnya di dalam lingkungan kerja sosial itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dalam kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan kerja. Sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Regina Silviana (2014) menunjukkan Lingkungan kerja sosial mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi bekerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi akan tercapai.

Selain itu hasil penelitian Elton Mayo (1950) mengemukakan *in an enterprise employees tend to form informal groups that can provide job satisfaction and effectiveness*. Selanjutnya Shultz dan Schultz dalam Mangkunegara (2010:105) mengemukakan kondisi atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

dalam bekerja, yakni baik dari segi lingkungan fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan kerja temporer yaitu terdiri dari jumlah waktu jam bekerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis yang terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang monoton dan keletihan.

Selanjutnya penelitian Wendi Amasuri Nasution (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sosial yang mendukung maka karyawan akan merasa nyaman dan karyawan akan merasa puas berada di lingkungan kerja sehingga menunjukan kinerja yang baik, dan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Ini menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja sosial bagi karyawan supaya karyawan merasa puas dalam bekerja dan berada di lingkungan kerja. Dengan demikian akan mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja ini sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja yang diinginkan karyawan dan perusahaan dapat tercipta secara optimal.

Menurut Robbins (2009:52) mengemukakan salah faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain keselamatan dan kesehatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan tingkat turn over karyawan dalam suatu perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih tinggi, sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman atau kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Didukung oleh Marihot Tua Efendi (2009:312) yang mengemukakan keamanan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya Rudi Suardi (2005:21) mengemukakan dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan dan kesehatan selama bekerja akan memberikan kepuasan kepada mereka dan meningkatkan loyalitas mereka kepada perusahaan. Selain itu penelitian dari Erlyn Agustiningtyas (2012:41) mengemukakan program keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan suatu rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan terpenuhinya rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang ada dalam diri para karyawan.

Sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan di beberapa perusahaan, PT Karya Yusup juga melakukan upaya dengan membuat beberapa strategi untuk memperbaiki lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan data HRD perusahaan PT Karya Yusup strategi atau program yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki lingkungan kerja sosial karyawan yang baik diantaranya atasan selalu memberikan arahan atau instruksi pekerjaan langsung kepada bawahannya. Anggota staf junior juga dapat langsung pergi ke atasannya dan telepon, email, atau mengunjungi teknikal senior di area lain untuk mendapatkan informasi seputar pekerjaan yang kurang jelas.

Selain itu program baru yang sudah dilakukan selama dua tahun terakhir sampai tahun 2015 ini yaitu di dalam perusahaan disediakan *anonymous box* atau kotak tanpa nama untuk karyawan yang ingin memberikan keluhan-keluhannya dan saran seputar pekerjaan mereka. Perusahaan juga memiliki program yang diberi nama "*family gathering*" dimana setiap setahun sekali pada akhir tahun perusahaan mengadakan acara bersama seluruh karyawan dan atasan bersama keluarganya masing-masing ke suatu tempat selama beberapa hari untuk berlibur dan bercengkrama bersama-sama untuk menjaga komunikasi sesama atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atasan dengan atasan ataupun sesama karyawan.

Selanjutnya program keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan PT Karya Yusup diantaranya Peringatan pembudayaan keselamatan dan kesehatan kerja berupa gambar-gambar dan tulisan yang diletakan di tempat bekerja. Selanjutnya

penggunaan alat pelindung diri antara lain masker, *safety shoes*, kacamata, sarung tangan dan sebagainya. Lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja dianggap perlu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila lingkungan kerja sosial yang terjalin dengan baik diantara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan harmonis maka akan menciptakan suatu iklim yang menyenangkan sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja.

Menurut Munandar (2001:38) sasaran dalam lingkungan kerja yang baik bagi manusia ialah untuk memelihara nilai-nilai manusia tertentu yang baik dalam proses ini (Misalnya: kesehatan, keselamatan, kepuasan). Selanjutnya menurut Martin Lucas dan Kim Wilson dalam Anis Kleden (1992:36) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan dijumpai tingkat kecelakaan akibat kerja, keterlambatan, kemangkiran, pergantian pekerja, menghasilkan barang di bawah standard dan kurangnya sarana perlengkapan kerja.

Program lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh PT Karya Yusup dapat dikatakan memiliki peran penting dan positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Karya Yusup maka penulis perlu melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Yusup di Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, PT Karya Yusup mengalami permasalahan sumber daya manusia. Permasalahan ini terlihat dari penurunan kepuasan kerja yang terjadi 3 tahun terakhir. Berdasarkan kuisioner pra penelitian penurunan kepuasan kerja ini disebabkan karena permasalahan lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Dampaknya dapat terlihat dari meningkatnya absensi (*absenteeism*) dan meningkatnya *turnover* yang mengakibatkan turunnya hasil produksi.

As'ad (2004:114) menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja diantaranya : a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.; b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas

Hal tersebut disokong oleh penelitian Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno (2008: 124-135) mengatakan bahwa jika perusahaan tidak dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya akan membuat kontribusi yang negatif terhadap organisasi. Apabila perusahaan tidak dapat menangani permasalahan kepuasan kerja tersebut dampak yang paling parah adalah kebangkrutan. Selanjutnya penelitian Erlyn Agustiningtyas (2012:41) mengemukakan program keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan suatu rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dengan terpenuhinya rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang ada dalam diri para karyawan. Rendahnya kepuasan kerja dapat diperbaiki dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentralnya adalah :

PT Karya Yusup mengalami penurunan kepuasan kerja 3 tahun belakangan ini. Terganggunya kepuasan kerja tersebut mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya. Permasalahan utamanya adalah masih sering terjadinya konflik internal di antara para karyawan akibat perbedaan persepsi dan pemahaman dalam pemberian tugas. Selanjutnya masih kerap terjadi kecelakaan kerja meskipun program keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilaksanakan. Dampaknya dapat terlihat dari meningkatnya absensi (*absenteeism*) dan meningkatnya *turnover* karyawan. Untuk dapat mengatasi permasalahan kepuasan kerja tersebut dibutuhkan lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik yang dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang dapat mengakibatkan keunggulan kompetitif bagi

organisasi dan dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai visi, misi, tujuan, sasaran atau target perusahaan yang efektif dan efisien.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja sosial PT Karya Yusup di Bandung
2. Bagaimana gambaran keselamatan dan kesehatan kerja PT Karya Yusup di Bandung
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup di Bandung
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup di Bandung
5. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup di Bandung
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup di Bandung

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk memperoleh temuan mengenai :

1. Untuk memperoleh temuan mengenai gambaran lingkungan kerja sosial PT Karya Yusup di Bandung
2. Untuk memperoleh temuan mengenai gambaran keselamatan dan kesehatan kerja PT Karya Yusup di Bandung
3. Untuk memperoleh temuan mengenai gambaran kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup di Bandung
4. Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup di Bandung
5. Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup di Bandung

6. Untuk memperoleh temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Yusup di Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis dan praktik sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai masukan dan acuan maupun referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi PT Karya Yusup

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini. Serta dapat memberikan masukan kepada PT Karya Yusup dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya.

- b. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam memahami pengaruh lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan refrensi dan sebagai bahan masukan untuk

penelitian-penelitian berikutnya mengenai penelitian yang sama yaitu lingkungan kerja sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Kegunaan untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan sebagai bahan masukan untuk penelitian berikutnya mengenai lingkungan kerja sosial, keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.